

# 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」 (第一回調査)

## ニュースレター 第1号

昨年10月には、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(第一回調査)にご協力くださり誠にありがとうございました。このニュースレターは、本調査の結果についてまとめたものです。

独立行政法人国立女性教育会館では、新入社員のキャリア意識の変化について明らかにするべく、平成27年に民間企業の正規職についた男女を5年間追跡する「パネル調査」を実施しています。調査の実施にあたっては、日本経済団体連合会の協力を得ました。

「パネル調査」とは、同一個人に質問を繰り返すことで、人々の意識・行動の変化をより適切にとらえようとする手法です。政策提言や政策検証を行うための基礎データを提供する方法として注目されており、本調査にも、若手社員の採用・育成にかかわる企業、行政、報道関係者の方々から広く関心が寄せられています。

重要でありながら十分な研究がなされていない「初期キャリア期」男女の意識・行動の検証という本調査の意義にご理解をいただき、今年10月の「第二回調査」にも引き続きご協力いただけますようお願い申し上げます。

昨年ご回答いただけなかった方にも、ぜひ、今年からご回答いただきたく存じます。

最後になりましたが、皆様のさらなる飛躍を心より祈念申し上げます。

平成28年8月



独立行政法人国立女性教育会館  
理事長 内海 房子

### 【本件のお問い合わせ先】

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

電話 0493 (62) 6437 FAX 0493 (62) 9034

担当：島 直子 (shima@nwec.jp)

★調査の詳細については <http://www.nwec.jp/jp/publish/>  
からご覧いただけます

## 1. 調査結果の公表

- 分析結果について「記者説明会」開催（平成 28 年 6 月）  
参加：読売新聞社、朝日新聞社、日本経済新聞社、時事通信社
- NHK 報道局取材（平成 28 年 6 月）  
→ 7 月 3 日（日）NHK ニュースで、「新卒社員 男女とも“家庭と仕事の両立”重視の傾向」  
として放送  
<http://www.nwec.jp/jp/data/e3fd98f88a1c55990b1418c601ab9ff3.pdf>
- 日本経済新聞 平成 28 年 7 月 25 日朝刊 「“管理職めざす” 女性 57%」として調査結果を  
掲載
- 東京新聞 平成 28 年 7 月 25 日朝刊 「“管理職目指す” 女性 57%止まり」として調査結果  
を掲載
- 時事通信社発行『厚生福祉』に、分析結果を連載予定（平成 28 年 8 月～ 10 月）

## 2. 調査概要

- 1) 調 査 対 象：調査協力企業 17 社に、平成 27 年に入社した新規学卒者（大学・院卒）  
2137 人（女性 836 人、男性 1301 人）。この 17 社は、正社員が 3000 人  
以上（10 社）、1000 人以上 2999 人以下（4 社）、800 人以上 999 人以下  
（3 社）の大企業で、金融業 1 社、建設業 1 社、コンサルタント業 1 社、サー  
ビス業 7 社、商社・卸業 1 社、通信・ソフト業 2 社、製造業 4 社（本社は、  
東京 15 社、埼玉 1 社、大阪 1 社）。
- 2) 調 査 方 法：WEB アンケート調査
- 3) 回 答 数：1258 人（回答率 58.9%：女性 56.8%、男性 60.2%）
- 4) 回答者の属性：女性 475 人（37.8%）、男性 783 人（62.2%）  
総合職（転勤あり・なし 含む）女性 424 人、男性 751 人
- 5) 調査実施期間：平成 27 年 10 月 1 日～平成 27 年 10 月 20 日

## 3. 調査研究の実施体制

外部有識者と国立女性教育会館研究国際室メンバーからなる「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」検討委員会を組織した。

＜検討委員＞

安齋 徹（群馬県立女子大学教授）  
大槻 奈巳（聖心女子大学教授）  
大山 瑞江（日本経済団体連合会政治・社会本部主幹）  
高見 具広（労働政策研究・研修機構研究員）  
永井 暁子（日本女子大学准教授）  
中野 洋恵（国立女性教育会館研究国際室長）  
島 直子（国立女性教育会館研究国際室研究員）  
渡辺 美穂（国立女性教育会館研究国際室研究員）

※五十音順、敬称略

肩書きは平成 28 年 7 月 31 日現在

## 4. 主な調査結果

### 1) 現在の仕事に感じていること

- 「やりがいのある仕事をしている」「将来のキャリアにつながる仕事をしている」が9割近く
- 一方、6割は「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安」

- 回答者のうち 88.7%が、「やりがいのある仕事をしている」(＝あてはまる＋どちらかというのとあてはまる)(図1)
- 86.3%が、「将来のキャリアにつながる仕事をしている」(＝あてはまる＋どちらかというのとあてはまる)(図2)
- 58.4%が、「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安」(＝あてはまる＋どちらかというのとあてはまる)(図3)

図1 やりがいのある仕事をしている

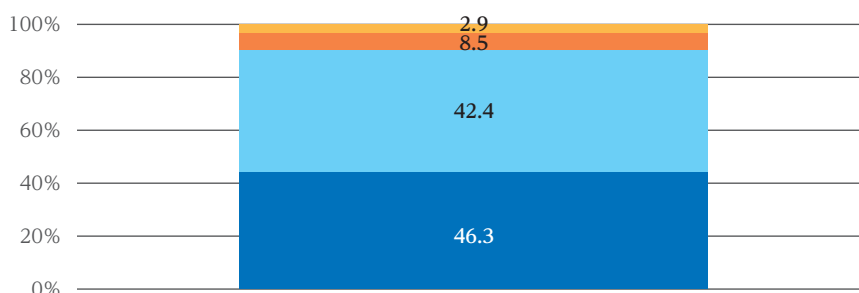


図2 将来のキャリアにつながる仕事をしている

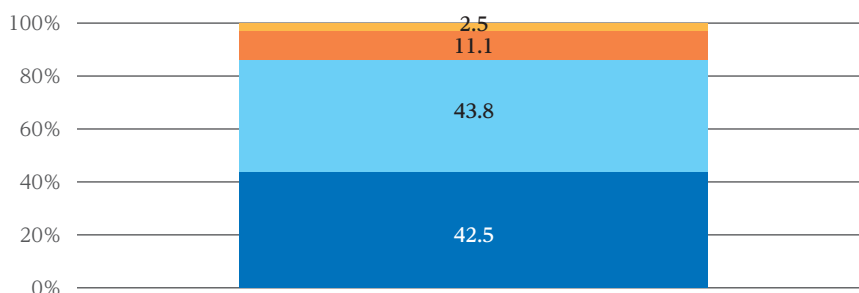
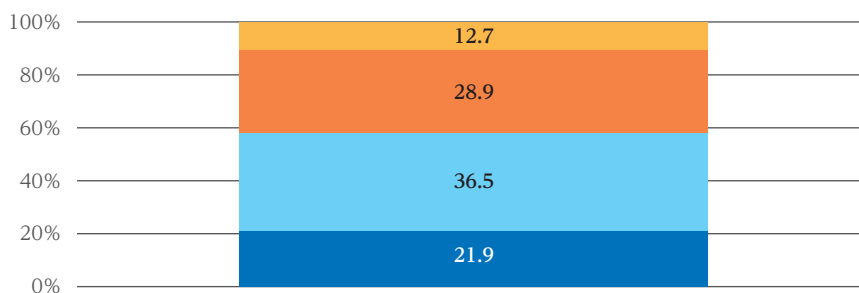


図3 自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安



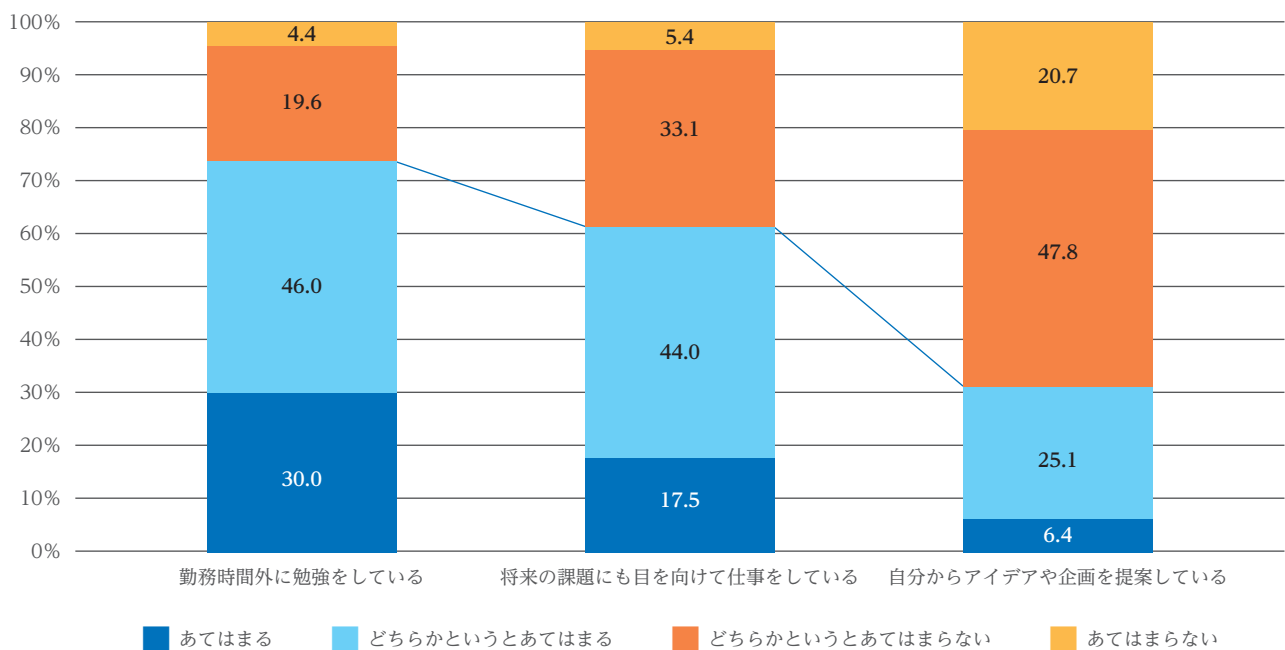
■ あてはまる ■ どちらかというのとあてはまる  
■ どちらかというのとあてはまらない ■ あてはまらない

## 2) 現在の仕事に対する行動

- 7割強が「勤務時間外に勉強」しており、6割が「将来の課題にも目を向けて仕事をしている」
- 一方、「自分からアイデアや企画を提案している」は3割

- 「仕事に必要な知識を身につけるため、勤務時間外に勉強をしている」は76.0%
  - 「目の前の課題ばかりでなく、将来の課題にも目を向けて仕事をしている」は61.5%
  - 「自分からアイデアや企画を提案している」は31.5%
- (=あてはまる+どちらかというにあてはまる) (図4)

図4 現在の仕事に対する行動

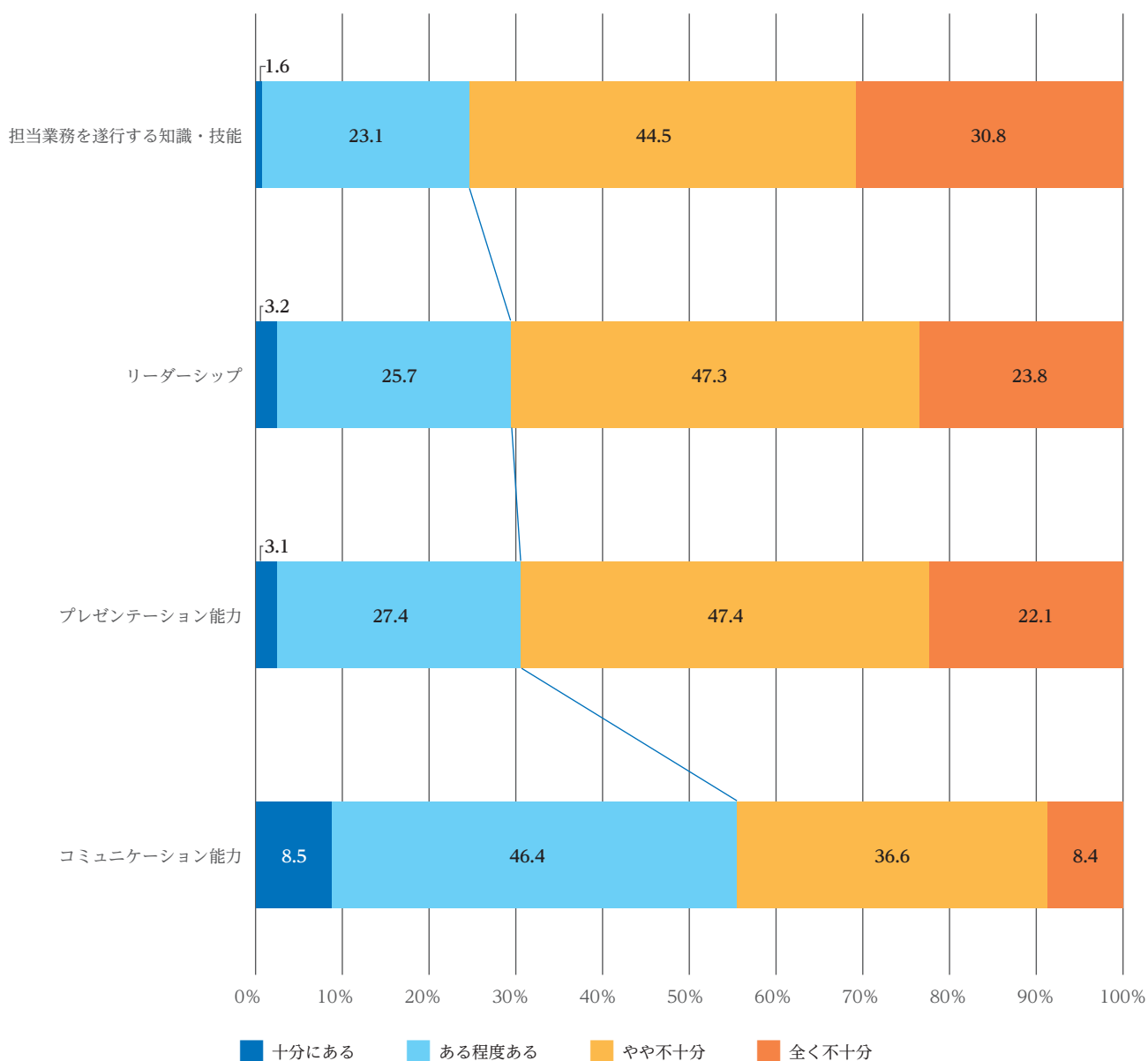


### 3) ビジネススキルの自己評価

- 「担当業務を遂行するための知識・技能」「リーダーシップ」「プレゼンテーション能力」が「ある」は、3割ほど
- 「コミュニケーション能力」は、過半数が「ある」

- 「担当業務を遂行するための知識・技能」が「ある」24.7%、「チームやグループを牽引するリーダーシップ」が「ある」28.9%、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」が「ある」30.5%。
- 「社内外で円滑に仕事を進めるためのコミュニケーション能力」は、「ある」54.9%（＝十分にある＋ある程度ある）（図5）

図5 ビジネススキルの自己評価



#### 4) 入社前後のイメージ・ギャップ

- 5割程度が、「求められる成長スピードが、入社前のイメージより早い」「同期同士の競争が、入社前のイメージより緩やか」「休みが、入社前のイメージより取りやすい」

- 51.9%が、「求められる成長スピード」が「入社前のイメージより早い」(=Aに近い+どちらかというとAに近い)(図6)
- 44.6%が、「同期同士の競争」が「入社前のイメージより緩やか」(=Bに近い+どちらかというとBに近い)(図7)
- 54.8%が、「休み」が「入社前のイメージより取りやすい」(=Aに近い+どちらかというとAに近い)(図8)

図6 入社前後のイメージ・ギャップ：求められる成長スピード

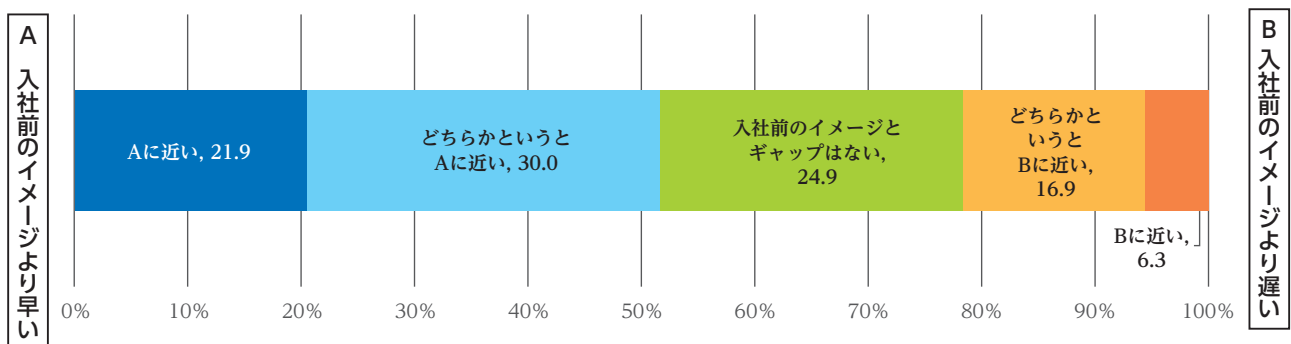


図7 入社前後のイメージ・ギャップ：同期同士の競争

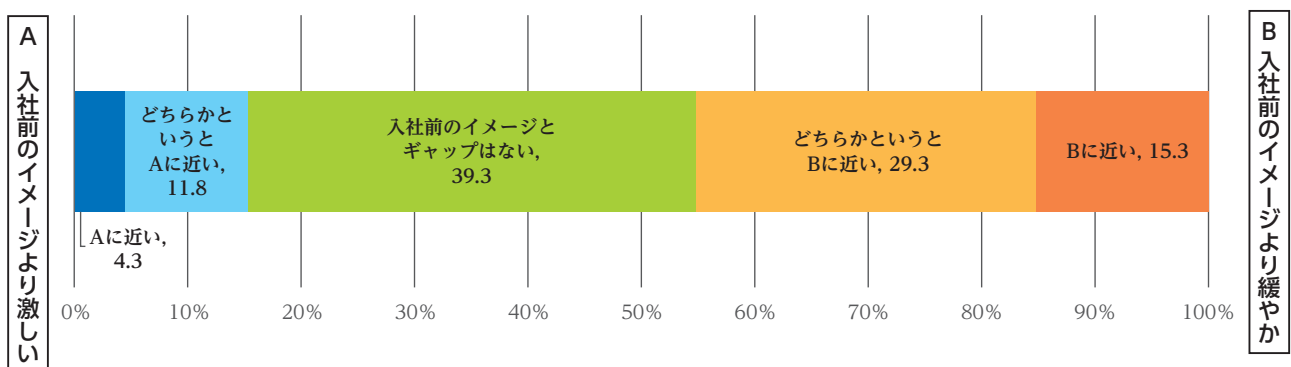
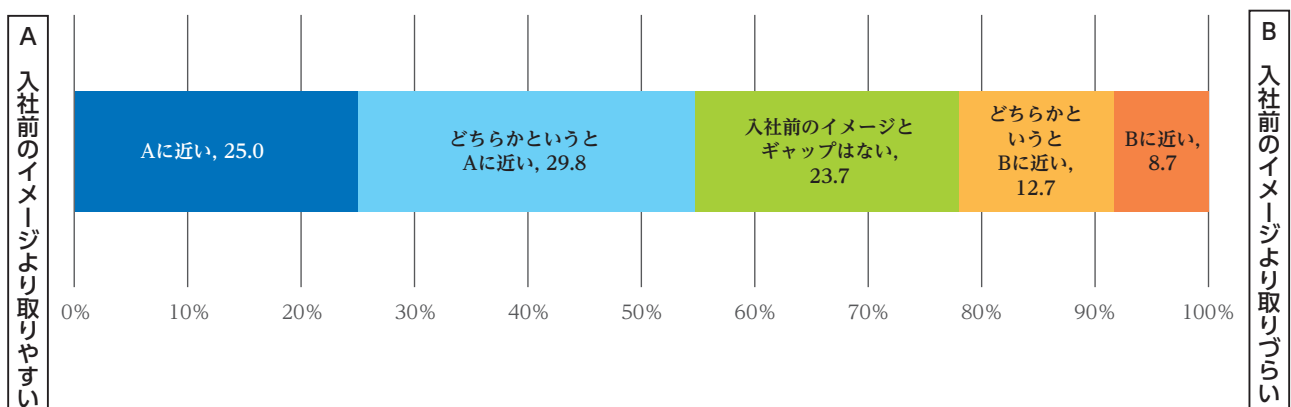


図8 入社前後のイメージ・ギャップ：休みの取りやすさ



## 5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

### 男女ともワーク・ライフ・バランスを重視

【就学前の子どもがいるときは、男性でも 41.0%が「時間の融通がきくフルタイム」希望】

- 女性は 83.4%、男性は 54.7%が、会社を選ぶ基準として「家庭と仕事を両立するための制度が充実していること」を「重視」（＝重視した＋どちらかという重視した）（図 9）
- 女性は 96.0%、男性は 92.9%が「仕事だけでなく、仕事以外の時間」も「大切にしている」（＝あてはまる＋どちらかというあてはまる）（図 10）
- 「理想の働き方」は、「未婚のとき」には女性 60.0%、男性 69.6%が「急な残業もあるフルタイム」。しかし「就学前の子どもがいるとき」には、女性は 46.7%が「短時間勤務」。男性も「急な残業もあるフルタイム」は 23.8%に下がり、「残業のないフルタイム」が 30.4%、「時間の融通がきくフルタイム」が 41.0%（図 11）

図 9 会社を選ぶ基準：家庭と仕事の両立制度

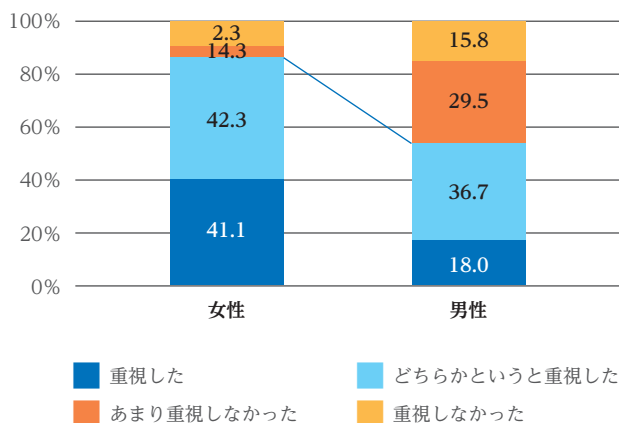


図 10 仕事以外の時間も大切

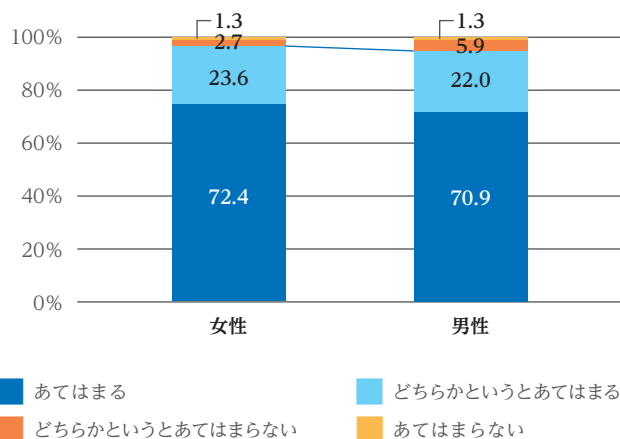
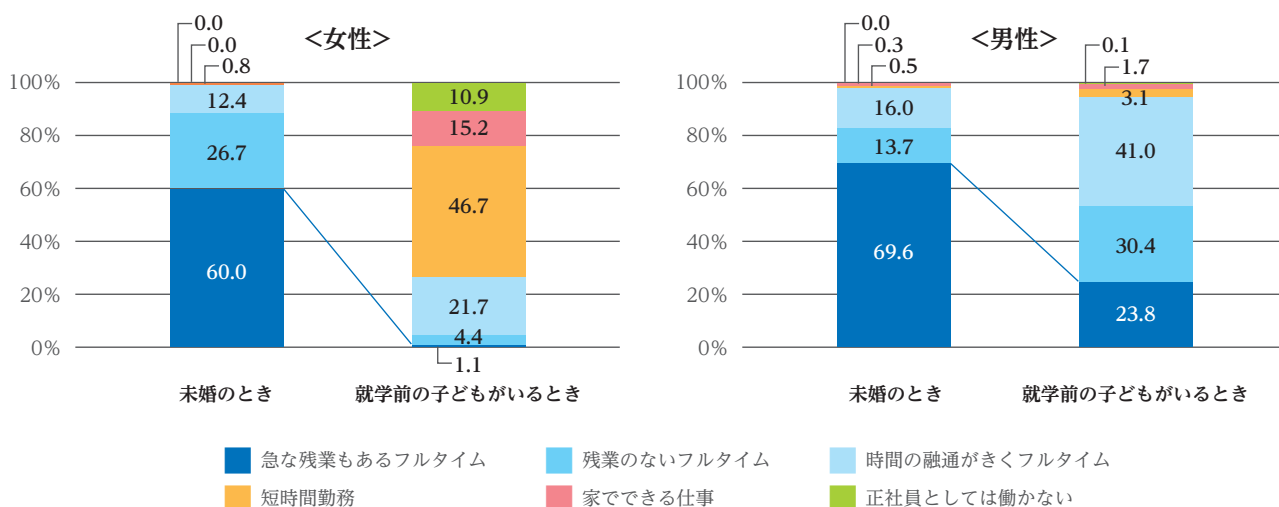


図 11 理想の働き方（「未婚のとき」と「就学前の子どもがいるとき」の比較）





# 「やらされ感」と「やりがい」の差は紙一重

お忙しいところ「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」へのご協力ありがとうございます。昨秋実施した調査では、新入社員が悩みながらも前向きに仕事に取り組んでいること、熱心に勉強をしていること、そして男女ともにワーク・ライフ・バランスを重視して会社選びをしていたことが明らかになりました。

社会人としての基本を身につけた2年目は、「わかること」や「できること」が格段に増えてきて、仕事の面白さに目覚めてくるときです。その際、指示されたことをただこなすだけではなく、「点」をつなげて「線」や「面」にする、「現在」から「過去」を振り返り「未来」を見通すなど、どんどん視野を広げて、自分なりの「付加価値」をつけていきましょう。

一方で、「こんなはずではなかった」「入社前のイメージと違った」と配属場所や与えられた業務に落胆している人も少なからずいるかもしれません。「最初の仕事はくじ引きである」と言ったのは経営学者のピーター・ドラッカーです。最初から華々しい業務に関わる人は少数派です。一見地味な仕事にも意味があり、創意工夫の余地があります。「あなたらしさ」の発揮のチャンスは至るところにあります。「やらされ感」と「やりがい」の差は紙一重なのです。まずは目の前の仕事の「プロ」を目指しましょう。地道な努力の積み重ねの先に「未来」が待っています。「偶然」を「必然」にするのが人生なのです。

群馬県立女子大学 安齋 徹

28年間の企業勤務では、営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など多岐にわたる業務を経験。平成24年に大学教員に転身し、閉塞感を打破し未来を切り拓く元気と勇気のある人材の育成に尽力中。



## 編集後記

今回の調査では図9～図11のように、男女ともに「ワーク・ライフ・バランス志向」が高いことが示されました。

この結果はNHK報道局からも注目され、7月3日（日）NHKニュースで、「新卒社員 男女とも“家庭と仕事の両立”重視の傾向」と題して放送されました。ニュースでは街角の声も紹介され、「いい傾向だと思う」など、皆さん好意的でした。

日本の長時間労働は世界的にも有名ですが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、政府・企業でも様々な取組みがなされています。たとえば「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の制定によって、労働者301人以上の大企業は、女性活躍推進に向けた行動計画をはじめ、一月あたりの労働者の平均残業時間や年次有給休暇の取得率などを公表することとされました。

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

皆さんの回答は、メディアをはじめ様々な分野で注目され、社会を変える力となります。

今年の「第二回調査」にも、ぜひご協力ください。よろしくお願い致します。